

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA PT. PATRA GEMILANG SAMARINDA**

**CHANDRA MAKMI**

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email : [makmichandra2@gmail.com](mailto:makmichandra2@gmail.com)

## **Abstraksi**

Penelitian ini adalah untuk 1. Untuk mengetahui lingkungan kerja karyawan pada PT. Patra Gemilang Samarinda, 2. Untuk mengetahui semangat kerja karyawan pada PT. Patra Gemilang Samarinda.

Permasalahan penelitian sebagai berikut : Apakah secara bersama-sama terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap semangat kerja karyawan PT. Patra Gemilang Samarinda? Dan apakah secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap semangat kerja karyawan PT. Patra Gemilang Samarinda ?

Dari hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan dapat artinya terjadi perubahan atau penambahan terhadap lingkungan kerja fisik dan non fisik maka akan terjadi penambahan peningkatan semangat kerja dengan menganggap variabel lain tetap konstan.

Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian pada PT. Patra Gemilang Samarinda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Patra Gemilang Samarinda. Dan secara parsial menunjukkan bahwa variabel kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Patra Gemilang Samarinda.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik, Semangat Kerja.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Perusahaan adalah wujud kolektifitas dari modal kerja, keterampilan, kewirausahaan, kemampuan manajerial dan yang terutama adalah sumber daya manusia sebagai penggerak aspek utama. Tanpa SDM, maka seluruh perencanaan, sumber modal kerja, peralatan strategi, dan lain sebagainya hanyalah menjadi sesuatu yang tidak berarti tanpa operator yang menggerakkannya. Untuk itu dibutuhkan tenaga – tenaga dari berbagai disiplin ilmu dan keterampilan untuk mengoperasikan seluruh

sumber daya perusahaan tersebut. Maka peran SDM menjadi sangat vital untuk selalu dilakukan evaluasi dalam rangka perbaikan secara menyeluruhan. Banyak organisasi yang mengalami perubahan dalam lingkungan ketidakpuasan karyawan mungkin akan lebih banyak terjadi. Ketika ketidakpuasan terjadi, stabilitas dan keberhasilan organisasi akan terhambat. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik diperusahaan maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan

semangat kerja para karyawan guna mencapai tingkat produktifitas (Siagan, 2001:289).

Bentuk fisik lingkungan kerja yang baik meliputi penerangan yang cukup, tempat yang bersih, tersedianya alat –alat pengaman, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat di tekan seminimal mungkin, tersedianya fasilitas pendukung lainnya. Dengan adanya fasilitas -fasilitas yang diberikan perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga akan memberikan implikasi yang baik pula bagi perusahaan.

Selain lingkungan fisik, lingkungan non fisik juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, lingkungan yang bersifat batiniah seperti hubungan pertemanan atau hubungan sosial antara anggota organisasi. Lingkungan non fisik merupakan lingkungan yang tidak bisa diabaikan, perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi kerja yang mendukung kerja satu sama lain, kondisi yang diciptakan hendaknya bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja harus dilakukan karna saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Dalam perusahaan, rendahnya semangat kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran kerja yang rendah, keterlambatan kerja yang tinggi, partisipasi dalam rapat yang kurang, inisiatif yang rendah tidak tercapainya target – target perusahaan, tingginya *labor turn over* ( tingkat keluar masuk kerja ). Masalah – masalah ini terjadi karena semangat kerja yang rendah yang dirasakan oleh karyawannya, sehingga mereka merasa tidak nyaman untuk berada di kantor, selalu terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya serta tidak hati – hati dan teliti dalam bekerja sehingga menimbulkan angka kerusakan dan kecelakaan kerja, karena tidak adanya semangat kerja dalam melakukan suatu pekerjaan.

PT. Patra Gemilang mempunyai aturan dalam menerapkan disiplin yang tinggi terhadap karyawannya, bagi karyawan yang sakit harus ada surat keterangan sakit dari dokter, bagi karyawan yang izin harus ada surat keterangan yang diketahui oleh perusahaan. Dan ada sanksi bertingkat yang dilakukan pihak perusahaan bagi karyawan yang tidak ada izin

atau tanpa keterangan alias alpa. Sanksi berupa peringatan secara lisan, secara tulisan dan pemberhentian dari jabatan/pemecatan. Walaupun demikian bukan berarti tidak ada fenomena – fenomena yang terjadi di perusahaan dalam hal turunnya atau rendahnya semangat kerja karyawan pada PT. Patra Gemilang. Perputaran tenaga kerja (*labour turn over*) juga merupakan gejala yang menunjukkan kurangnya semangat dan kegairahan kerja karyawan. Adapun yang mempengaruhi kekurangan tenaga kerja yang pada umumnya disebabkan beberapa hal, diantaranya oleh karyawan yang tidak betah bekerja di suatu perusahaan. Keluar masuknya karyawan atau perputaran tenaga kerja dapat berakibat langsung maupun tidak terhadap kegiatan perusahaan. Perputaran tenaga kerja menunjukkan distabilitas tenaga kerja, dimana menggambarkan banyaknya karyawan yang keluar masuk dari perusahaan.

Lingkungan kerja yang kondusif yang menjadi perhatian PT. Patra Gemilang Samarinda, sebab hal ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sehari – hari apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja dan sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang baik maka akan menyebabkan penurunan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud disini berupa lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang - orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik di perusahaan maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan semangat kerja para karyawan guna mencapai tingkat produktifitas (Siagan, 2001:289).

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan

terhadap semangat kerja karyawan PT. Patra Gemilang Samarinda?

2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Patra Gemilang Samarinda ?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Patra Gemilang Samarinda ?

## DASAR TEORI

Menurut Hasibuan (2001:10) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Flippo (2003:3) Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Pengelolaan dan pengaturan karyawan tidaklah mudah karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang berbeda. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya dengan mudah, berbeda dengan mesin, modal, gedung, dan lain-lain, jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur karyawan (tenaga kerja) yang dimiliki organisasi yang sedemikian rupa sehingga dapat terwujud tujuan organisasi, kepuasan karyawan dan masyarakat.

Menurut Marwansyah (2010:3),

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir,

pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan individual.

Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Wilson,2012:312).

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Menurut Nitiseminoto (2001:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, music dan lain – lain.

Menurut Nitisemito (2002:156) mengemukakan bahwa :

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan gairah kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisahkan.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah Penelitian Lapangan :

- a. Wawancara (*interview*)
- b. Angket (*kuisisioner*)
- c. Observasi (*observation*)

## Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT, Patra Gemilang Samarinda yang berjumlah 30 orang. Besarnya sampel yang diambil dengan menggunakan

metode sensus yang artinya penulis mengambil keseluruhan populasi yang ada sebagai sampel yaitu keseluruhan karyawan PT. Patra Gemilang Samarinda yang berjumlah 30 orang.

## Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis

### A. Regresi Linier Berganda

Regresi linier dimana sebuah variabel terikat (variabel Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel X).

Untuk mengetahui signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan regresi ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Semangat Kerja

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja Fisik

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja Non Fisik

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error

## Uji Validitas dan Reabilitas

### a. Uji Validitas

Validitas berarti kesucian alat ukur dengan apa yang hendak diukur, artinya alat ukur yang digunakan dalam pengukuran dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Jadi, validitas adalah seberapa jauh alat dapat mengukur hal atau subjek yang ingin diukur.

### b. Uji Reabilitas

Memiliki sifat yang dapat dipercaya. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reabilitas apabila dipergunakan berkali – kali oleh peneliti yang sama atau oleh peneliti lain tetap akan memberikan hasil yang sama. Jadi, reabilitas adalah seberapa jauh konsistensi alat ukur untuk memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama.

## Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial).

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

### c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak orthogonal.

### d. Uji Otokorelasi

Otokorelasi merupakan pelanggaran asumsi klasik yang menyatakan bahwa dalam pengamatan – pengamatan yang berbeda tidak terjadi korelasi antar *error term*. Besarnya nilai P (koefisienotokorelasi yang menunjukkan derajat hubungan fungsional antar *error term* yang sedang diamati) menggambarkan kekuatan otokorelasi di dalam persamaan.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0,708	0,361	Valid
	X1.2	0,830	0,361	Valid
	X1.3	0,813	0,361	Valid
	X1.4	0,657	0,361	Valid

Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	X2.1	0,550	0,361	Valid
	X2.2	0,661	0,361	Valid
	X2.3	0,657	0,361	Valid
	X2.4	0,478	0,361	Valid
Semangat Kerja (Y)	Y1.1	0,571	0,361	Valid
	Y1.2	0,572	0,361	Valid
	Y1.3	0,821	0,361	Valid
	Y1.4	0,685	0,361	Valid

Sumber data : Lampiran diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing masing item pertanyaan memiliki r hitung > r tabel (0,361) bernilai positif dan dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Variabel	Reabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	4 Item Pertanyaan	0,825	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	4 Item Pertanyaan	0,830	Reliabel
Semangat Kerja	4 Item pertanyaan	0,826	Reliabel

Sumber data : Lampiran diolah, 2016

Dari keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,6 dengan demikian variabel (lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan semangat kerja) dapat dikatakan reliabel.

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1 (Constant)	1.327	.637		2.085	.047	
X1	.448	.121	.535	3.692	.001	.901 1.110
X2	.284	.132	.312	2.152	.041	.901 1.110

a. Dependent Variable: Y

Sumber data : SPSS diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel dependent dalam model regresi karena nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10.

##### Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1 (Constant)	.719	.383		1.880	.071	
X1	-.091	.073	-.244	1.248	.223	.901 1.110
X2	-.024	.079	-.058	.298	.768	.901 1.110

a. Dependent Variable: RES2

Sumber data : SPSS diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas X1 dan X2 memiliki nilai signifikan > 0,05 atau lebih besar dari 0,05 sehingga diputuskan tidak ada indikasi Heteroskedastisitas.

## Hasil Analisis Regresi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.327	.637		2.085	.047		
X1	.448	.121	.535	3.692	.001	.901	1.110
X2	.284	.132	.312	2.152	.041	.901	1.110

a. Dependent Variable: Y

**Sumber data : SPSS diolah, 2016**

Dari tabel tersebut, maka dapat diketahui bahwa nilai a (konstanta) adalah 1,327 nilai  $b_1$  adalah 0,448 sedangkan nilai  $b_2$  adalah 0,284. Sehingga diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 1,327 + 0,448 X_1 + 0,284 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

1.  $a = 1,327$   
Merupakan bilangan konstanta artinya semangat kerja karyawan (Y) pada PT. Patra Gemilang Samarinda sebesar 1,327 tanpa ada variabel independent (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik).
2.  $b_1 = 0,448$   
Merupakan bilangan koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), artinya bila terjadi perubahan atau penambahan terhadap lingkungan kerja fisik maka akan terjadi peningkatan terhadap semangat kerja (Y) sebesar = 0,448 dengan menganggap variabel lain tetap konstan.
3.  $b_2 = 0,284$   
Merupakan bilangan koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ), artinya bila terjadi perubahan atau penambahan terhadap lingkungan kerja non fisik maka terjadi peningkatan terhadap semangat kerja (Y) sebesar 0,284 dengan menganggap variabel lain tetap konstan.

## 2. Koefisien Korelasi (R)

### Uji t (parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.327	.637		2.085	.047		
X1	.448	.121	.535	3.692	.001	.901	1.110
X2	.284	.132	.312	2.152	.041	.901	1.110

a. Dependent Variable: Y

**Sumber : SPSS diolah, 2016**

Tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada *level of significant* 0,05, diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) sebesar 3.692 dan diketahui  $t_{tabel}$  1,70 , maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat dikatakan menerima  $H_a$ , satuan akan memberikan sumbangan terhadap sumbangan terhadap semangat kerja dengan asumsi variabel lainya konstan.
2. Pada *level of significant* 0,05, diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ), 2.152 dan diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 1,70 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan demikian variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terbukti berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y).

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari variabel bebas yang diteliti pada PT. Patra Gemilang Samarinda, variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Patra Gemilang Samarinda. Dengan demikian hipotesis pertama pada penelitian ini diterima dimana diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja pada PT. Patra Gemilang Samarinda.

Dari nilai yang diteliti variable lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Patra Gemilang Samarinda. Dengan demikian hipotesis kedua pada penelitian ini diterima dimana diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Patra Gemilang Samarinda.

Dari nilai yang diteliti variable lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Patra Gemilang Samarinda. Dengan demikian hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima dimana diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Patra Gemilang Samarinda.

### Saran

1. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dinilai positif oleh PT. Patra Gemilang Samarinda antara lain item-item lingkungan kerja fisik dan non fisik harus selalu baik dan positif untuk dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, hal ini dikarenakan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kedua variabel tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT. Patra Gemilang Samarinda, hal ini dapat menjadikan acuan dalam menciptakan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang lebih baik lagi.
2. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan maka PT. Patra Gemilang Samarinda harus memperhatikan lingkungan kerja fisik dan non fisik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2008. *Manajemen Personalia*. Edisi Kedua: Ghalia Indonesia
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara
- Herman Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta : Bandung
- Santosa, Purbayu Budi dan Hamdani, Muliawan. 2007. *Statitika Deskriptif Dalam Bidang Ekonomi Dan Niaga*. Jakarta : Erlangga
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2005. *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: PT. Gramedia Grasindo
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Wursanto. 2009. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi